

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi ialah tercapainya tujuan melalui kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi, kinerja individu sebagai sumber daya manusia harus dipenuhi terlebih dahulu sehingga organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam organisasi. Organisasi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan mampu mencapai kinerja yang optimal seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja dan terus menerus memberikan kontribusi bagi organisasi berupa kinerja.

Keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam pengertian ini adalah orang - orang yang memberikan pikiran, tenaga, bakat, kreativitas serta usaha di tempat bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Salah satu hal yang paling penting dalam kaitannya dengan sumber daya manusia adalah masalah kinerja karena kinerja dari suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya,

kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemauan yang berbeda dalam melakukan tugas pekerjaannya, kinerja karyawan akan berjalan dengan lancar apabila didukung oleh faktor-faktor yang baik dan kinerja seseorang tergantung dari perpaduan antara kemauan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Selain itu baik atau buruknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan, tetapi tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tuntutan pekerjaan, dimana baik atau buruknya kinerja tergantung pada hasil perbandingan dengan standar kerja. Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar evaluasi agar karyawan mengetahui kekurangan apa saja yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Turunnya suatu kinerja salah satunya diakibatkan oleh adanya tekanan yang dirasakan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologis yang memiliki peran yang sama dalam mencapai kinerja yang optimal.

Derasnya perkembangan industri 4.0 saat ini tentunya berdampak bagi semua sektor industri, tak terkecuali sektor jasa dan manufaktur. Di era saat ini tentunya perusahaan dituntut untuk terus melakukan improvement agar tetap dapat terus bersaing. Dalam persaingan industri 4.0 tentunya sangat berkaitan terhadap kinerja sumber daya perusahaan itu sendiri yang berhubungan dengan tingkat

produktivitas karyawan. Sebagaimana dalam UU No. 3 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 yang berbunyi industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Dalam dunia perindustrian, terdapat salah satunya industri tekstil merupakan salah satu industri yang diprioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional.

Dalam industri tekstil terdapat mesin tekstil sebagai alat kerja yang digunakan. Mesin tekstil adalah nama umum dari semua jenis peralatan mekanik yang diperlukan untuk pemrosesan serat alami atau kimia menjadi tekstil. Pada dunia industri khususnya perusahaan tekstil untuk saat ini permintaan pasar semakin meningkat yang menekankan produksi yang lebih banyak lagi, sehingga diperlukan mesin-mesin otomatis yang dapat bekerja dengan cepat dan rapih. Banyaknya mesin sangat menguntungkan perusahaan, karena semakin banyaknya mesin, hasil produksi meningkat serta target produksi dapat dengan cepat terpenuhi. Oleh karena itu, Semakin tajamnya persaingan di dunia industri yang memengaruhi kondisi kestabilan perekonomian yang ada, mengharuskan berbagai perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya.

Kelancaran berjalannya operasional pada suatu perusahaan manufaktur sangat dipengaruhi oleh kesiapan mesin-mesin produksi beserta komponen-komponennya yang menunjang proses produksi. Dalam proses produksi, terkadang beberapa mesin yang digunakan dalam suatu industri sering digunakan melebihi batas normal yaitu melebihi dari waktu operasi yang telah ditentukan untuk

memenuhi target produksi yang tinggi. Kegiatan mesin yang sering digunakan melebihi batas normal operasinya dapat mengakibatkan turunnya kapasitas produksi mesin, kemudian mempercepat waktu untuk penggantian *spare part* karena rusak dan turunnya usia mesin yang seharusnya bisa sampai 10 tahun namun usianya hanya 9 tahun karena sering digunakan untuk beroperasi lebih lama dari waktu ideal mesin beroperasi. Akibat dari permasalahan tersebut menyebabkan kinerja mesin menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan akan sering terjadinya *losses* dan menghambat arus kinerja karyawan. Sehingga sistem pengawasan dan pelaksanaan akan keandalan mesin memerlukan *spare part* yang berbeda-beda untuk mengontrol dan perawatan pada setiap bagian mesin produksi.

Spare part adalah suatu barang yang terdiri dari beberapa komponen yang membentuk suatu fungsi tertentu. Setiap alat berat terdiri dari banyak komponen. *spare part* mempunyai fungsi dan dapat terkait atau terpisah dengan *spare part* lainnya. *Sparepart* merupakan salah satu bagian terkecil yang sangat menunjang performa dari sebuah mesin produksi. Sebuah mesin produksi dapat mengalami penurunan performa atau bahkan berhenti beroperasi ketika terdapat masalah pada bagian tertentu. Tak jarang ditemui, penyebab dari kejadian tersebut adalah kerusakan dari *spare part* pada suatu bagian. Berhentinya suatu proses produksi dapat menimbulkan berbagai kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.

Kini sejumlah perusahaan ramai beralih ke teknologi 4.0, termasuk di sektor industri. Alur kebutuhan *sparepart* textile dan pakaian yang masih 'kuno' membuat industri ini kurang optimal dalam mengembangkan usahanya. Jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar yang tercatat di Indonesia menurut

data Direktori Industri Manufaktur Indonesia di tahun 2022 adalah sebanyak 29.000 perusahaan. Serta data yang dilansir dari SIINAS perusahaan manufaktur industri yang ada di Kota Bandung tercatat ada 600 perusahaan. Pesatnya perkembangan jumlah industri manufaktur yang ada di Indonesia, maka persaingan antar industri menjadi sangat ketat. Karena kuatnya persaingan, maka industri manufaktur harus mampu meningkatkan produktivitasnya demi memenuhi kebutuhan pasar agar bisa bersaing, sebuah industri manufaktur harus memiliki mesin-mesin yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya proses produksi berjalan dengan baik. Dengan pesatnya perkembangan tersebut membuat para karyawan merasakan adanya tekanan yang harus dihadapi agar kinerjanya tetap optimal.

Salah satu perusahaan yang menyediakan *spare part* untuk mesin produksi textile yang ada di Kota Bandung salah satunya adalah PT. Sunrise Abadi yang dijadikan lokasi penelitian. PT. Sunrise Abadi adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai macam *spare part* dan alat untuk mendukung setiap proses pemesinan di industri khususnya industri textile, contoh produknya antara lain ; Roda Gigi *Bearing, Gear, As Gear Box* dan Besi Plat, serta mesin-mesin industri. Dari keseluruhan produk yang dibuat PT. Sunrise Abadi membagi kedalam 3 bagian produksi yaitu bagian plating dimana pada bagian ini mengurus produk besi plat, bagian machining yang mengurus produk roda gigi, dan bagian assembling yang mengurus produk-produk yang dirakit. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1999 yang dahulunya nama perusahaan ini adalah CV Sunrise, setelah 10 tahun tepatnya di tahun 2009 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Sunrise Abadi yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No. 09 Bandung. Dengan ruang lingkup

pelayanan *spare part* roda gigi dan rekayasa mesin produksi. Pendirian PT. Sunrise Abadi ini dimotivasi oleh kesadaran akan perlunya alat untuk mendukung setiap proses pemesinan di industri khususnya industri textile. Kemajuan PT Sunrise Abadi juga didukung oleh sejumlah staf manajemen berpengalaman, tenaga ahli teknik, teknisi terampil, pekerja terlatih dan dilengkapi berbagai peralatan mesin berkualitas. Berkat kemampuan dan pengalaman manajemen yang ada, di perusahaan PT. Sunrise Abadi telah mampu mempertahankan reputasi yang baik dengan menyelesaikan proyek konstruksi teknik dengan standar tinggi dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor penjualan di PT. Sunrise Abadi menyatakan bahwa kinerja perusahaan mengalami naik turun pada setiap tahunnya. Berdasarkan hasil rekapitulasi data dari personalia menunjukkan bahwa dari 4 tahun kebelakang, kinerja karyawan masih kurang mencapai standarisasi perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan. Pada tahun 2019 nilai yang didapat yaitu 70,8 termasuk kategori cukup, lalu pada tahun 2020 dengan nilai 63,5, tahun 2021 dengan nilai 67,6 serta tahun 2022 dengan nilai 60,2 yang termasuk kategori kurang baik. Naik turunnya suatu kinerja tersebut salah satunya diakibatkan oleh faktor *job insecurity* yang mana karyawan merasa stress dengan pekerjaan yang diberikan atasan terlalu berat. Ketika merasa stress maka karyawan akan sulit fokus pada pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja menurun. PT. Sunrise Abadi juga berhadapan langsung dengan masalah data absensi. Absensi karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, salah satu contoh fenomena yang terjadi di perusahaan dapat terlihat dari absensi karyawan. Dapat diketahui bahwa tingkat

absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Jumlah karyawan yang alfa rata-rata perbulan yaitu sekitar 24 karyawan dan jumlah karyawan yang izin perbulan yaitu sekitar 12 karyawan dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu 60 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memberikan kabar ketika tidak masuk kerja. Dan untuk waktu kerja, karyawan sering menyelesaikan pekerjaan hingga harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Rata – rata waktu lembur sekitar 3 jam sampai 4 jam perhari, bahkan bisa 10 jam hingga besok pagi untuk target yang telah ditentukan.

Hal ini juga terlihat dari tidak tercapainya target penjualan, ini dikarenakan permasalahan yang disebabkan oleh faktor manusia sebagai pelaku usaha. PT. Sunrise Abadi pernah mencapai target penjualan pada tahun 2020 dan 2021, sedangkan pada tahun 2019 dan 2022 realisasi penjualan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara menurut supervisor penjualan di PT. Sunrise Abadi masih terdapat beberapa karyawan yang selalu berfikir negatif tentang pekerjaan yang dilakukan karena ada perasaan takut salah dalam melaksanakan perintah, takut tidak sesuai harapan atasan, berpikir bahwa posisi jabatan yang telah ditetapkan akan terganti. Sehingga membuat kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi menjadi terganggu dan tidak fokus. Hal ini, mengganggu produktivitas dalam bekerja sehingga menjadi tidak maksimal. Dengan kata lain, ancaman tersebut membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini bisa menyebabkan kegiatan produksi menurun akibat tingkat *job insecurity* para karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey pada variabel *job insecurity* di PT. Sunrise Abadi terlihat bahwa banyaknya responden yang memiliki tingkat *job insecurity* pada pekerjaannya sehingga menghasilkan skor rata-rata sebanyak 3,60 dari 8 butir pernyataan, adanya pernyataan mengenai kegelisahan dalam peristiwa yang dihadapi mendapatkan rata-rata terendah yakni, 2,93. Selain itu adanya pernyataan mengenai ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan mendapatkan rata-rata tertinggi yakni 3,97 dan 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sunrise Abadi merasa tidak aman dalam situasi pada pekerjaan yang dikerjakan.

Selain dari hasil pra survey, peneliti juga melakukan wawancara kepada Ka. Assymbling yaitu Bapak Teten diketahui bahwa *job insecurity* berkaitan dengan kinerja karyawan. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan PT. Sunrise Abadi yaitu, kegelisahan tidak terpenuhinya pekerjaan, takut target pekerjaan tidak terpenuhi, merasa karirnya terancam, dan takut kehilangan pekerjaan, sehingga meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja, menjadi tidak percaya terhadap perusahaan dan akhirnya karyawan berkeinginan untuk tidak berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga kinerja karyawan menjadi bermasalah karena merasakan *job insecurity*.

Job insecurity yang terjadi pada karyawan PT. Sunrise Abadi berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa dimana karyawan takut dikeluarkan dari

perusahaan, atau kemungkinan terkecil yang membuat *job insecurity* pada karyawan adalah takut dipindahkan ke cabang lain. Bentuk *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PT. Sunrise Abadi adalah karyawan merasakan hilangnya kendali terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan merasa tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang biasanya karyawan kerjakan dengan baik sesuai dengan yang target yang telah ditetapkan oleh karyawan. Karyawan merasa takut apabila karyawan lain bisa lebih baik mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan itu. Karyawan merasa tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik dari karyawan yang lain sehingga karyawan memiliki kesempatan yang kecil untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan. Selain itu, bentuk *job insecurity* yang dirasakan oleh para karyawan adalah kondisi kerja karyawan terganggu, karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena karyawan memikirkan pengurangan karyawan yang mungkin terjadi pada diri karyawan.

Job insecurity lain yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan takut mengalami penurunan jabatan. Hal ini terjadi karena direktur utama yang baru bisa sewaktu-waktu melakukan analisa dan menguji karyawan ataupun karyawan pimpinan mengenai jabatan yang sedang didudukinya sekarang. Jika menurut direktur utama karyawan pimpinana atau karyawan pelaksana tersebut tidak bisa mempertanggung jawabkan jabatan yang karyawan tersebut punya maka direktur utama bisa saja sewaktu-waktu menurunkan jabatan para karyawan tersebut. Selain itu, *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan adalah takut dipindahkan ke pekerjaan lain ataupun cabang lain karena karyawan tersebut sudah merasa terbiasa

dengan pekerjaan yang biasa dikerjakan dan takut tidak bisa melakukan pekerjaan yang baru dengan baik seperti sebelumnya. *Job insecurity* yang dirasakan beberapa karyawan yaitu ketika aspek pekerjaan tidak sesuai target ada rasa kegelisahan dan takut tidak terpenuhi, sebagian karyawan merasa takut melakukan kesalahan ditempat kerja yang berdampak negatif pada kredibilitas yang dimilikinya ditempat kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perlu diteliti *job insecurity* lebih mendalam sehingga pada penelitian ini diambil judul “**Analisis Job Insecurity Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Di Kota Bandung**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan sebagai langkah awal yang digunakan untuk merumuskan dan mendefinisikan masalah yang bertujuan untuk memudahkan dan memahami hasil penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi indikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung. Pembahasan mengenai identifikasi dan rumusan masalah akan diketahui lebih rinci dibawah ini:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat didefinisikan masalah berikut:

1. Karyawan merasa gelisah ketika pekerjaan yang dikerjakan tidak terpenuhi.

2. Karyawan merasa takut jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
3. Pekerjaan ini sangat penting bagi karyawan, sehingga merasa khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan.
4. Karyawan sering merasa takut melakukan kesalahan di tempat kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.
3. Bagaimana kebijakan yang dapat mengurangi *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.
3. Kebijakan yang dapat mengurangi *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai *job insecurity* pada PT. Sunrise Abadi di Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi.